

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Neksen et al., 2021). Menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan pada seseorang sehingga menyebabkan stres. Hal ini dapat terjadi karena tuntutan pekerjaan yang membutuhkan tingkat keahlian tinggi, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta jumlah pekerjaan yang terlalu banyak. Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Maka dapat dipahami beban kerja merupakan kondisi dimana seorang pegawai harus dituntut untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan batas tertentu (Rosmaini, 2019). Menurut definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stress dan dapat berkakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo 2017 didalam (Raja, 2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya

akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

Kondisi pekerjaan merujuk pada tingkat pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, mencakup pengetahuan mengenai tugas, wewenang, tanggung jawab, target kerja, serta metode pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya, semakin besar kemampuannya untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

Penggunaan waktu kerja yang disusun dan dijalankan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) memiliki peran penting dalam menciptakan keseimbangan beban kerja karyawan. SOP berfungsi sebagai pedoman yang mengatur alur kerja, pembagian tugas, serta alokasi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien.

3) Target yang harus di capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Target yang harus dicapai merupakan sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai tolok ukur keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan. Target tersebut memberikan arah dan tujuan yang jelas dalam bekerja sehingga karyawan dapat memfokuskan upaya, waktu, dan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan adanya target yang jelas, kinerja karyawan dapat diukur secara objektif, serta menjadi motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Koesomowidjojo 2017 di dalam (Alriani, 2018) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi beban kerja, yaitu :

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi kepuasan, keinginan atau persepsi.

- a) Jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh instansi dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan.
- b) Motivasi seseorang akan menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentu dapat menyebabkan seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi.
- c) Kepuasan akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi beban kerja pegawai. Ketika pegawai merasa tidak puas akan bidang kerja yang dijalankannya, akan mempengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang di jalannya terasa berat dan sulit berdampak pada kinerja pegawainya.

2) Faktor Ektrenal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor ekstrenal yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:

- a) Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya. Pada puncak pegawai akan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.
- b) Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- c) Organisasi kerja hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus di emban oleh setiap pegawai karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan psikis maupun fisik dari setiap pegawai tentu akan meningkatkan dampak tekanan saat bekerja.

d. Beban Kerja Menurut Perspektif Islam

1) Al-Quran

Dalam ajaran islam beban kerja pada dasarnya harus disesuaikan dengan kemampuan seseorang. Allah berfirman didalam ayat suci Al-Qur'an pada Surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ
 رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا
 حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ
 عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengana kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdo’a): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri ma’aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafi”. (QS. Al-Baqarah: 286)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa seseorang hendaknya bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan tidak melakukan pekerjaan secara berlebihan hingga melampaui batas kemampuannya. Dalam Islam, pegawai tidak seharusnya dibebani atau dipaksa untuk melakukan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan hubungan yang kurang baik antara atasan dan pegawai, yang sangat dilarang Allah SWT.

Beban kerja yang diberikan kepada petugas pemadam kebakaran hendaknya tetap mempertimbangkan kemampuan fisik dan mental mereka. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dapat membantu petugas melaksanakan tugas secara optimal sekaligus menjaga keselamatan dan kondisi dirinya dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pemadam kebakaran.

2) Hadist

Dalam hadist Rasulullah ﷺ bersabda:

إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوَلُكُم جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ
فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ
كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعْيِنُوهُمْ

Artinya, *“Sesungguhnya saudara-saudaramu adalah pembantumu (pelayanmu) yang Allah jadikan mereka di bawah kekuasaanmu. Barangsiapa yang saudaranya berada di bawah kekuasaannya, maka hendaklah ia memberinya makan dari apa yang ia makan, memberinya pakaian dari apa yang ia pakai, dan janganlah kalian membebani mereka dengan pekerjaan yang melampaui batas kemampuan mereka. Jika kalian membebani mereka, maka bantulah mereka”*. (HR. Imam Bukhari No. 2546)

Hadis tersebut dapat dikaitkan dengan kondisi petugas pemadam kebakaran yang memiliki beban kerja cukup tinggi dan menghadapi berbagai kondisi yang membutuhkan kemampuan fisik dan mental. Dalam menjalankan tugas, petugas dituntut untuk bekerja dengan cepat, menghadapi kondisi berbahaya, melakukan penyelamatan, serta bekerja sama dengan anggota lainnya. Beban kerja yang diberikan perlu mempertimbangkan kemampuan petugas dan didukung dengan kerja sama, pembagian tugas, pelatihan, serta fasilitas keselamatan yang memadai. Dengan demikian, ajaran Islam memberikan perhatian terhadap keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Kondisi tersebut biasanya muncul ketika tuntutan pekerjaan yang diberikan organisasi tidak sejalan dengan kemampuan, kebutuhan, atau harapan individu yang melaksanakannya. Ketidaksesuaian ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta perubahan kebijakan atau sistem kerja yang tidak disosialisasikan dengan baik kepada karyawan. Akibatnya, individu

dapat merasakan tekanan psikologis yang mempengaruhi kenyamanan dan kinerjanya dalam menjalankan tugas sehari-hari (Afandi, 2021).

Menurut Hasibuan (2020) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan tekanan yang bersifat kronis apabila tidak segera diatasi dengan baik. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif terhadap lingkungan sekitarnya. Selain itu, stres juga dapat mempengaruhi konsentrasi, menurunkan semangat kerja, serta berdampak pada hubungan sosial di tempat kerja. Apabila kondisi ini berlangsung dalam waktu yang lama, maka dapat menimbulkan dampak negatif baik bagi individu maupun organisasi, seperti menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta berkurangnya kualitas kinerja karyawan.

b. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja Menurut Affandi 2021 di dalam (Anwar, 2022) Indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1) Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang sesuai kondisi kerja, tata kerja letak fisik. Tuntutan tugas merupakan segala bentuk tuntutan, tanggung jawab, dan tekanan yang berasal dari pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam menjalankan perannya di dalam organisasi. Tuntutan tugas berkaitan dengan karakteristik pekerjaan itu sendiri, seperti jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tingkat kesulitan tugas, target yang harus dicapai, tanggung jawab yang diemban, serta batas waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, tuntutan tugas juga mencakup kondisi kerja, metode atau tata kerja yang diterapkan, penggunaan peralatan kerja, serta lingkungan fisik tempat pekerjaan dilakukan.

2) Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran merupakan segala bentuk tekanan yang muncul sehubungan dengan peran, posisi, atau jabatan yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi. Tuntutan ini berkaitan dengan harapan, tanggung jawab, kewajiban, dan perilaku yang harus ditunjukkan oleh individu sesuai dengan peran yang dijalankannya. Setiap anggota organisasi memiliki peran tertentu yang mengharuskannya melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga individu dituntut untuk mampu memenuhi berbagai ekspektasi yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, maupun organisasi secara keseluruhan.

3) Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang timbul akibat hubungan, interaksi, dan komunikasi dengan orang lain di dalam lingkungan kerja. Tekanan ini dapat diciptakan oleh rekan kerja, atasan, maupun bawahan yang memiliki karakter, sikap, kepentingan, dan cara kerja yang berbeda-beda. Dalam suatu organisasi, setiap individu dituntut untuk mampu bekerja sama dan menjalin hubungan yang baik dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Namun, perbedaan persepsi, kepentingan, dan gaya komunikasi sering kali menjadi sumber tekanan yang dapat memicu stres kerja.

4) Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab. Struktur organisasi merupakan susunan dan sistem yang mengatur pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan kerja antarindividu atau unit kerja dalam suatu organisasi. Struktur organisasi berfungsi sebagai

pedoman yang menjelaskan kedudukan setiap anggota organisasi, alur koordinasi, jalur komunikasi, serta mekanisme pengambilan keputusan sehingga seluruh aktivitas organisasi dapat berjalan secara teratur dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5) Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan. Kepemimpinan organisasi merupakan proses memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mengoordinasikan anggota organisasi agar dapat bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan instruksi, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh anggota organisasi. Melalui kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat berjalan secara terarah dan mampu mencapai tujuan secara optimal.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab stres kerja Menurut Hasibuan 2020 di dalam (Santoso, 2022) faktor-faktor penyebab stres antara lain sebagai berikut:

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Beban kerja yang terlalu berat dan tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menjadi salah satu penyebab utama munculnya stres kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, target yang sulit dicapai, serta tanggung jawab yang besar seringkali membuat karyawan merasa tertekan. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya dukungan atau pembagian tugas yang jelas, maka karyawan dapat mengalami kelelahan fisik maupun mental yang akhirnya memicu timbulnya stres dalam bekerja.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Sikap pimpinan yang otoriter, kurang memberikan apresiasi, serta perlakuan yang tidak adil kepada bawahan dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan. Kondisi ini dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu, gaya kepemimpinan yang terlalu menekan tanpa memperhatikan kondisi karyawan juga dapat menurunkan motivasi kerja serta meningkatkan potensi terjadinya stres kerja.

3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.

Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya fasilitas atau peralatan kerja yang memadai dapat menghambat karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Situasi tersebut seringkali menimbulkan tekanan karena karyawan harus tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun dengan sarana yang terbatas. Akibatnya, kondisi ini dapat menimbulkan rasa cemas, ketegangan, dan stres dalam lingkungan kerja.

4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Hubungan kerja yang tidak harmonis antara karyawan dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja dapat menimbulkan konflik interpersonal. Konflik yang terjadi secara terus-menerus dapat mengganggu kenyamanan kerja dan menimbulkan ketegangan emosional. Jika konflik tidak diselesaikan dengan baik, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres yang berdampak pada menurunnya kinerja dan kerja sama dalam tim.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Kompensasi atau imbalan yang diterima karyawan yang tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dengan penghargaan yang diterima seringkali membuat karyawan merasa tidak dihargai oleh organisasi.

Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan psikologis yang pada akhirnya memicu timbulnya stres kerja.

6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

Permasalahan yang terjadi dalam kehidupan keluarga juga dapat menjadi faktor penyebab stres kerja. Masalah rumah tangga, tanggung jawab terhadap keluarga, maupun konflik dalam keluarga dapat mempengaruhi kondisi emosional seseorang. Ketika individu tidak mampu memisahkan antara masalah pribadi dengan pekerjaan, maka hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan semangat kerja, serta meningkatkan tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

d. Stres Kerja Menurut Perspektif Islam

1) Al-Quran

Dalam menghadapi berbagai bentuk masalah dan ujian yang diberikan Allah SWT. kepada kita pasti akan ada solusi dan jalan keluarnya. Termasuk dalam menghadapi stres hidup, Islam adalah solusi dari segala permasalahan. Allah SWT. mengajarkan pada manusia untuk tidak putus asa dan menjadi lemah dalam menghadapi permasalahan hidup. Allah SWT. berfirman di dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۖ وَبَشِيرٍ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: “Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”. (QS.Al-Baqarah:155)

Berdasarkan ayat tersebut, makna “sedikit ketakutan” jika diimplementasikan dalam stres kerja dapat dipahami sebagai kondisi ketika seorang pemimpin menghadapi cobaan berupa rasa takut terhadap tanggung jawab yang sedang diembanya. Dalam keadaan

tersebut, Allah akan memberikan jalan keluar serta kabar gembira bagi pemimpin yang mampu bersabar dalam menjalankan tugas dan tanggu jawabnya. Dalam konteks dunia kerja, stress pada pekerja dapat muncul akibat berbagai bentuk ketakutan dan tekanan, baik yang berasal dari rekan kerja, atasan, maupun pelanggan.

Manajemen stres kerja pada pegawai pemadam kebakaran dapat dilakukan dengan membangun keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, serta memperkuat kesabaran dan ketahanan spiritual dalam menghadapi tekanan. Dalam konteks pemadam kebakaran, hal tersebut dapat diwujudkan melalui kerja sama tim, pembagian tugas yang jelas, pelatihan, serta penyediaan fasilitas keselamatan yang memadai. Islam juga mengajarkan kesabaran dalam menghadapi berbagai ujian dan tekanan. Dengan demikian, manajemen stres kerja dalam perspektif Islam tidak hanya berkaitan dengan pengaturan beban pekerjaan, tetapi juga mencakup kemampuan pegawai untuk menghadapi tekanan dengan sabar, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, serta menjalankan tanggung jawab secara seimbang dengan kemampuan yang dimiliki.

2) Hadis

Hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim menjelaskan bahwa kelelahan, kegelisahan, kesedihan, gangguan, dan kesusahan merupakan bagian dari keadaan yang dapat dialami oleh seorang Muslim dalam kehidupannya. Rasulullah ﷺ bersabda:

مَا يُصِيبُ الْمُسْلِمَ مِنْ نَصَبٍ، وَلَا وَصَبٍ، وَلَا هَمٍّ، وَلَا حَزَنٍ، وَلَا أَذًى، وَلَا غَمٍّ، حَتَّى الشَّوْكَةِ يُشَاكُهَا، إِلَّا كَفَّرَ اللَّهُ بِهَا مِنْ خَطَايَاهُ

Artinya: *“Tidaklah seorang Muslim tertimpa kelelahan, penyakit, kegelisahan, kesedihan, gangguan, maupun kesusahan, bahkan duri yang menusuknya, melainkan Allah akan menghapus sebagian dosa-dosanya.”* (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis tersebut menunjukkan bahwa Islam mengakui adanya berbagai bentuk kesulitan yang dapat dialami oleh manusia, termasuk kelelahan dan tekanan yang muncul dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Dalam konteks pekerjaan, kondisi tersebut dapat dikaitkan dengan stres kerja yang muncul akibat tuntutan pekerjaan, beban tanggung jawab, kondisi lingkungan kerja, maupun situasi yang berisiko.

Kondisi pegawai pemadam kebakaran yang memiliki pekerjaan dengan tuntutan dan risiko yang tinggi. Dalam menjalankan tugas, pegawai dapat mengalami kelelahan fisik maupun tekanan psikologis karena harus menghadapi situasi darurat dan berisiko. Hadis tersebut juga mengajarkan bahwa kesulitan dan kelelahan yang dialami seorang Muslim dapat menjadi penghapus dosa apabila dihadapi dengan sabar. Namun, hal ini bukan berarti seseorang harus mengabaikan kelelahan atau stres yang dialaminya. Seorang Muslim tetap perlu berusaha menjaga kesehatan, mengatasi masalah, dan mencari solusi terhadap tekanan yang dihadapi. Dengan demikian, hadis tersebut dapat menjadi dasar bahwa stres dan kelelahan kerja merupakan kondisi yang dapat dialami oleh pegawai, termasuk pegawai pemadam kebakaran. Dalam perspektif Islam, kondisi tersebut dapat dihadapi dengan kesabaran, usaha, dan tawakal kepada Allah SWT.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Desy Puspita, 2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti dalam (Harlie, 2019) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan

organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam periode tertentu (Kasmir, 2019).

Dari pengertian yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut berkerja.

b. Indikator kinerja

Menurut Kasmir 2019 di dalam (Anjani, 2023) mengatakan terdapat enam indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Kualitas merupakan tingkat keunggulan hasil kerja yang menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan dilaksanakan dan diselesaikan sesuai dengan standar, prosedur, serta tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas tidak hanya mencerminkan hasil akhir yang diperoleh, tetapi juga menggambarkan bagaimana proses pekerjaan dilakukan secara cermat, teliti, konsisten, dan profesional. Semakin tinggi kualitas suatu pekerjaan, semakin besar pula tingkat kesesuaiannya dengan kebutuhan organisasi, harapan pemangku kepentingan, serta standar kinerja yang berlaku.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas adalah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Kuantitas ukuran yang digunakan untuk menunjukkan banyaknya hasil kerja, produk, layanan, atau aktivitas yang berhasil diselesaikan dalam suatu periode tertentu. Kuantitas

menggambarkan tingkat produktivitas seseorang, kelompok, maupun organisasi berdasarkan volume output yang dihasilkan. Pengukuran kuantitas dapat dinyatakan dalam berbagai bentuk, seperti jumlah unit produk yang dihasilkan, jumlah layanan yang diberikan, jumlah pelanggan yang dilayani, jumlah dokumen yang diselesaikan, maupun nilai hasil kerja yang dinyatakan dalam satuan mata uang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Waktu (Jangka Waktu) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tugas, atau kegiatan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. Aspek waktu menunjukkan kemampuan individu atau organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan waktu secara efektif agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat sesuai jadwal. Pengukuran waktu biasanya didasarkan pada lamanya proses penyelesaian pekerjaan, tingkat kepatuhan terhadap tenggat waktu (deadline), serta kemampuan mencapai target dalam periode yang telah ditetapkan.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Penekanan biaya merupakan suatu upaya untuk mengendalikan dan mengoptimalkan penggunaan biaya dalam pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan agar sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Penekanan biaya bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pengeluaran yang dilakukan memberikan manfaat yang maksimal serta sesuai dengan anggaran dan kebutuhan yang telah direncanakan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya

pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja baik. Pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pengendalian terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan atau kegiatan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan rencana, kebijakan, prosedur, dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan sebagai bentuk kontrol untuk mengukur kesesuaian antara pelaksanaan kerja dengan standar yang berlaku serta untuk mendeteksi adanya penyimpangan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan Antar Karyawan adalah kondisi interaksi sosial dan profesional yang terjalin antara sesama karyawan dalam lingkungan kerja. Hubungan ini mencerminkan kemampuan individu untuk berkomunikasi, berkolaborasi, serta membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hubungan antar karyawan yang positif ditandai dengan adanya sikap saling menghormati, saling menghargai, saling membantu, serta kemampuan untuk bekerja sama secara efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

c. Faktor- Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut kasmir 2019 di dalam (Tambunan, 2023) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, begitupun sebaliknya.
- 3) Rencana kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Keperibadian, yaitu keperibadian dan karakter yang dimiliki setiap orang itu berbeda antara satu dengan lainnya dan ini tentunya akan mempengaruhi seorang karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya.
- 5) Upah kerja, upah kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa upah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 6) Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan menerima bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter, dalam praktek gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota satu perusahaan atau organisasi.

- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, gembira, suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat lokasi kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan perasaan serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa ada gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu dan pada akhirnya akan mempengaruhi pekerjaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjelaskan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja, komitmen ini diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

d. Padangan Islam Terhadap Kinerja

1) Al-Quran

Kinerja dalam perspektif islam merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang maupun organisasi dalam melaksanakan pekerjaan atau dengan berpedoman pada kaidah-kaidah agama dan prinsip-prinsip ekonomi islam. Dalam islam. Kinerja tidak semata-mata

dinilai berdasarkan pencapaian material, tetapi juga menjadi sarana bagi seseorang untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Pencapaian material pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmani yang dapat menunjang seseorang dalam melaksanakan ibadah kepada Allah dalam QS At-Taubah, (105) :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *“Dan Katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*. (QS At-Taubah, 105)

Maksud dari ayat tersebut adalah bahwa setiap manusia diwajibkan untuk berusaha dan bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat memperbaiki serta mengubah kehidupannya menjadi lebih baik. Setiap manusia juga memiliki kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan dirinya sehingga dapat memperoleh berbagai macam ilmu pengetahuan.

2) Hadis

Rasulullah ﷺ bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: *“Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya.”* (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis tersebut menjelaskan bahwa setiap orang memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam konteks pekerjaan, seorang pegawai memiliki amanah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya. Kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana seseorang menjalankan

tugas, menyelesaikan pekerjaan, serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.

Kinerja pegawai pemadam kebakaran karena pekerjaan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan dan membantu masyarakat ketika terjadi kebakaran atau keadaan darurat. Pegawai pemadam kebakaran dituntut untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan kesungguhan. Dengan demikian, hadis tersebut menunjukkan bahwa dalam ajaran Islam, pekerjaan merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Semakin baik seseorang dalam menjalankan amanah dan tanggung jawabnya, maka semakin baik pula pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Hadis tersebut menunjukkan bahwa dalam ajaran Islam, pekerjaan merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Semakin baik seseorang dalam menjalankan amanah dan tanggung jawabnya, maka semakin baik pula pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Pembedaan
Edang Tri Lestari, (2023)	Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1	pelatihan, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan memberikan dampak positif,	pelatihan, beban kerja, dan stres kerja. Sedangkan penelitian ini lebih fokus hanya pada dua variabel utama yaitu beban kerja dan stres kerja, sehingga memberikan

	Kecamatan Cilingcing Jakarta Utara	sedangkan beban kerja dan stress kerja cenderung berdampak negatif terhadap kinerja.	analisis yang lebih spesifik terhadap pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja.
Komang Ardi Gianyudha Putra, (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng	beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat pengaruh positif terhadap kinerja.	Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja, melainkan menggantinya dengan stres kerja yang lebih menekankan pada aspek psikologis pegawai.
Alfauza, (2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kereja Terhadap Kinetja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementrian Hokum Dan Ham Kepulauan Riau	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan stres kerja dan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM, sedangkan penelitian ini berfokus pada pegawai pemadam kebakaran yang memiliki

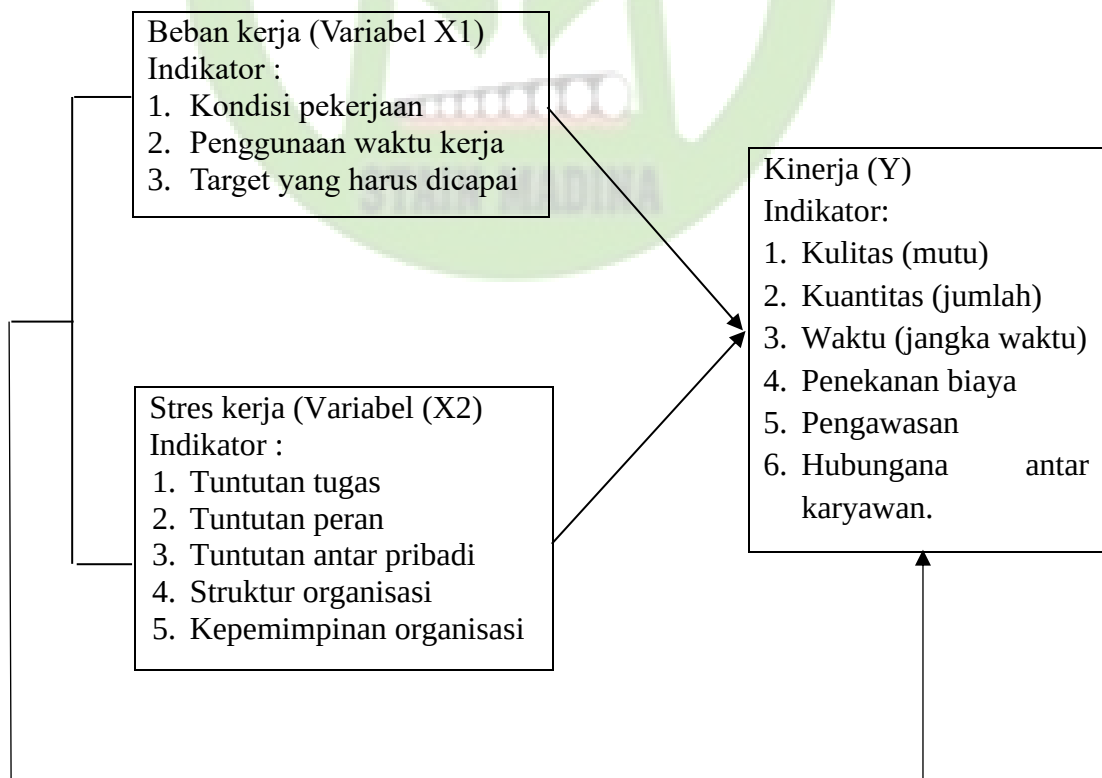
			karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi dan tekanan kerja yang lebih besar.
Diani Fauziyyah Setyaningsih, 2024	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat	Beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan	Pembeda penelitian ini adalah objek penelitian dilakukan pada instansi yang berbeda sehingga karakteristik organisasi, jumlah responden, serta kondisi lingkungan kerja juga berbeda.
Kadek Bella Ayu Gayatri, (2025)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng	beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.	perbedaannya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian tersebut dilakukan di Kabupaten Buleleng, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kabupaten Mandailing Natal. Perbedaan wilayah ini memungkinkan

			adanya perbedaan kondisi kerja, budaya organisasi, serta beban tugas yang mempengaruhi hasil penelitian.
--	--	--	--

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah suatu dasar penelitian yang mencakup pengembangan antara, teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan dijadikan landasan dalam melakukan karya tulis ilmiah. Oleh karena itu, kerangka berfikir dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep penelitian.

Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir



Berdasarkan Gambar 2.1 diatas, penulis berusaha menjelaskan kerangka berfikir mengenai pengaruh beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal. Dari penjabaran kerangka tersebut, kemudian dirumuskan hipotesis penelitian yang akan diuji.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang harus diuji, selain itu hipotesis juga merupakan jawaban masalah secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya (Gani, 2018). Hipotesis secara umum mereflekasi masalah atau pertanyaan penelitian yang mendorong seseorang untuk melakukan penelitian (Santosa, 2018).

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_{01} : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.
- H_{a1} : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.
- H_{02} : Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.
- H_{a2} : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.
- H_{03} : Beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.
- H_{a3} : Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang dibuat untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, serta penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono, 2022). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode asosiatif. Penelitian kuantitatif, variabel merupakan faktor yang memiliki karakteristik tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan data kuantitatif atau statistik untuk validasi yang ditetapkan (Syarifuddin, 2019). Metode asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, dalam penelitian ini dicari hubungan dengan pengaruh antara satu variabel independen (bebas) yaitu beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) dengan variabel dependen (terikat) yaitu kinerja pegawai (Y).

B. Lokasi Dan Waktu

1. Lokasi

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.

2. Waktu

Waktu penelitian dilakukan dari bulan Desember 2025 sampai dengan selesai, penelitian ini di Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal,

Rencana Waktu Penelitian

Kegiatan	2025		2026								
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep
Pengajuan proposal											
Bimbingan proposal											
Seminar proposal											
Revisi seteah seminar proposal											
Pengumpulan data penelitian											
Pengolahan dan analisis data											
Bimbingan skripsi											
Sidang munaqasah											

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah domain generalisasi yang terjadi dari suatu objek atau individu dengan karakteristik dan atribut tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sebelum dijadikan subjek penelitian. Populasi adalah studi tentang keseluruhan populasi subjek di wilayah tertentu yang memenuhi kriteria tertentu terkait dengan topik penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal yang berjumlah 70 orang. Oleh sebab itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan angka sebagai populasi penelitian.

2. Sampel

Menurut (Arikunto, 2017) sampel adalah representasi karakteristik dan nilai-nilai populasi. Dalam penelitian, sampel adalah sebagian dari populasi yang menyediakan data. Sampel diambil dari populasi, yang merupakan kumpulan semua karakteristik populasi (Sugiyono, 2017).

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Hal ini berarti bahwa sampel mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sesus). Menurut Sugiyono (2022) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena populasi dalam penelitian ini jumlahnya dibawah 100, maka semua populasi dijadikan responden sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang bertujuan agar data-data yang dikumpulkan relevan dengan permasalahan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek alam yang lain. (Sugiyono, 2018) Observasi merupakan salah satu teknik operasional pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap objek yang diamati secara langsung. Dalam metode ini pihak pengamatan dan pengukuran dengan teliti terhadap objek yang diamati, bagaimanakah keadaannya, kemudian dicatat secara cermat dan sistematis peristiwa-peristiwa yang diamati, sehingga data yang diperoleh tidak luput dari pengamatan.

2. Angket (kuesioner)

Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala ini mengembangkan pertanyaan yang menghasilkan jawaban setuju hingga tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah bentuk skala likert dengan pengukuran sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Setuju	1

Dari tabel terdapat dapat dilihat jawaban sangat setuju merupakan predikat paling tinggi dengan bobot nilai 5, diikuti dengan setuju dengan bobot nilai 4, kemudian kurang setuju bobot nilai 3, selanjutnya tidak setuju dengan bobot nilai 2 dan yang paling rendah dengan bobot 1 dengan jawaban sangat tidak setuju.

3. Dokumentasi

Dokumentasi Merupakan teknik dengan mengumpulkan data yang dapat berbentuk tulisan, karya, berbagai sumber seperti situs resmi pemerintah, maupun jurnal-jurnal yang relevan dengan topik pembahasan penelitian ini. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini kebanyakan berupa data sekunder dan data tersebut telah memiliki makna untuk diinterpretasikan (Riyanto, 2020).

4. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data, khususnya pada tahap awal penelitian untuk mengenali permasalahan yang akan dikaji. Metode ini mengandalkan opini dan pengalaman responden, serta dapat dilaksanakan secara sistematis atau tidak, baik secara langsung maupun lewat telepon.

E. Teknik Analisa Data

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan sesudah memperoleh data dari para responden. Kegiatan analisis data ialah suatu kegiatan dalam mengelompokkan datanya, berdasarkan pada variabel serta karakteristik responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah yang sudah ditetapkan, serta melakukan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26, Tahapan analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

Tingkat keandalan dalam penelitian sangat mempengaruhi hasil hipotesis yang diuji. Kualitas data tersebut bergantung pada sejauh mana

instrumen yang dipakai memiliki mutu yang baik. Untuk memastikan kualitas data dalam penelitian ini, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dimana jika suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Suatu item dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi antara skor item dengan skor total (r_{hitung}) lebih besar dari pada nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi tertentu ($\alpha = 0,05$). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2019). uji validitas juga dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai Sig. $< 0,05$, maka item pernyataan dianggap valid karena memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total instrument (Imam Ghazali, 2018). Item yang tidak memenuhi standar tersebut dinyatakan tidak valid dan sebaiknya diperbaiki atau dihilangkan agar tidak memengaruhi kualitas data penelitian.

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

NO	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,813	0,235	Valid
2	0,683	0,235	Valid
3	0,800	0,235	Valid
4	0,772	0,235	Valid
5	0,842	0,235	Valid
6	0,844	0,235	Valid

Sumber: Data Primer Kuesioner Diolah 2026

Berdasarkan tabel 3.3 diatas diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

NO	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,675	0,235	Valid
2	0,719	0,235	Valid
3	0,733	0,235	Valid
4	0,731	0,235	Valid
5	0,658	0,235	Valid
6	0,747	0,235	Valid
7	0,737	0,235	Valid
8	0,725	0,235	Valid
9	0,714	0,235	Valid
10	0,688	0,235	Valid

Sumber: Data Primer Kuisoner Diolah 2026

Berdasarkan tabel 3.4 diatas diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

Tabel 3. 5
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

NO	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,676	0,235	Valid
2	0,759	0,235	Valid
3	0,731	0,235	Valid
4	0,673	0,235	Valid
5	0,782	0,235	Valid
6	0,742	0,235	Valid
7	0,683	0,235	Valid

8	0,683	0,235	Valid
9	0,704	0,235	Valid
10	0,772	0,235	Valid
11	0,742	0,235	Valid
12	0,640	0,235	Valid

Sumber: Data Primer Kuisoner Diolah 2026

Berdasarkan tabel 3.5 diatas diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Salah satu tingkat kendala instrumen penelitian adalah uji reliabilitas. Reliabilitas adalah alat yang dapat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Variabel yang digunakan melalui pertanyaan-pertanyaan diukur melalui uji reliabilitas ini. Nilai *Croanbach Alpha* dapat dibandingkan dengan tingkat signifikasi.

Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Variabel dianggap reliabel jika *croanbach alpha* > dari 0,60.
- 2) Variabel dianggap tidak reliabel jika *croanbach alpha* < dari 0,60.

Nilai *Croanbach Alpha* yang didasarkan pada rata-rata korelasi butir dari data instrument pengukuran yang digunakan untuk melakukan uji statistik untuk menentukan reliabilitas variabel. Suatu data dianggap reliabel apabila nilai *Croanbach Alpha* leboh besar dari 0,60 atau 60% (Ridwan, 2018).

Tabel 3. 6
Uji Reliabelitas Variabel Beban Kerja (X1),
Stres Kerja (X2) dan Kinerja (Y)

No	Variabel	Nilai <i>Croanbach Alpha</i>	Nilai Batas	Hasil
1	Beban Kerja (X1)	0,868	0,60	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,891	0,60	Reliabel

3	Kinerja (Y)	0,913	0,60	Reliabel
---	-------------	-------	------	----------

Sumber: Data Primer Kuisoner Diolah 2026

Berdasarkan tabel 3.6 diketahui bahwa nilai *Croanbach Alpha* pada variabel beban kerja (X_1) adalah 0,868 dan variabel stress kerja (X_2) adalah 0,891 dan variabel kinerja menunjukkan bahwa nilai *Croanbach Alpha* pada variabel kinerja (Y) sebesar 0,913. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) dan variabel kinerja (Y) dinyatakan reliabel atau handal dan dapat diterima karena memiliki nilai *Croanbach Alpha* $> 0,60$.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan distribusi residu (Nuryanto, 2018) yang diteliti itu normal atau tidak. Uji statistik parametrik dapat digunakan jika skala data berdistribusi normal. Sebaliknya, uji statistik non parametrik harus digunakan jika skala data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas bermanfaat untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan terdistribusi normal atau bersal dari populasi normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan diagram histogram berdasarkan nilai *Kolmogrov-Smirnov* dan grafik *Probability Plot*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas sebuah data selain menggunakan analisis grafik (Nuryanto, 2018). Grafik P-Plot adalah grafik yang digunakan dengan melihat penyebaran item pada garis diagonal ada grafik. Adapun ketentuan dalam pengambilan Keputusan yaitu:

- 1) Jika titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas tujuannya adalah untuk mengetahui apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas atau (korelasi antara variabel independent). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dinyatakan bahwa adanya multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi (Priyanto, 2019).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatter plot* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatter plot*, seperti titik-titik yang membentuk pola yang tertentu (bergelombang, menyebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih atau lebih variabel independent (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan

antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan.

Perasaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2+e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Beban Kerja

X2 = Stres Kerja

e = error

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah variabel independent memiliki pengaruh secara parsial atau signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian nya adalah sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Ada dua tujuan dari uji t ini yang pertama adalah untuk menguji signifikan parsial masing-masing variabel bebas. Yang kedua adalah untuk menentukan variabel mana yang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap yang paling besar terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji f ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti dalam dalam penelitian ini cukup memadai untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis dengan uji F. Penelitian ini dilakukan ini dilakukan dengan menggunakan ANOVA yang membandingkan

Mean Square dari regression dan Mean square dari residual sehingga diperoleh hasil yang disebut F_{hitung} sebagai dasar

pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria penguji:

- 1) Apabila $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $\leq \alpha$ (0,05), maka variabel independent secara bersama- sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $\geq \alpha$ (0,05), maka variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variabel dependen secara bersamaan. Nilai R^2 selalu berada diantara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin deka tangka 1 maka hal tersebut merupakan indikator seberapa kuat perubahan variabel x mempengaruhi perubahan variabel y. Variabel independent memiliki lebih banyak kemampuan untuk menjelaskan atau memperngaruhi variabel dependen. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel dependen sangat bergantung pada variabel independent (Priyanto, 2019).

Uji koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Temuan Umum

a. Sejarah Singkat Pemadam Kebakaran

Sejarah Pemadam Kebakaran (Damkar) yang dulu dikenal dengan nama Branwir (Brandweer, bahasa Belanda) bermula pada tahun 1873, dimana terjadi kebakaran besar di Kramat Kwitang, Batavia. Saat itu Residen Batavia (sekarang Gubernur DKI Jakarta) mengeluarkan peraturan (reglement) pada tahun 1915 dengan nama Reglement op de Brandweer in de Afdeeling stad Vorsteden van Batavia.

Kejadian penting dalam sejarah organisasi Pemadam Kebakaran yang patut diingat adalah peristiwa diberikannya tanda penghargaan kepada Brandweer Batavia oleh mereka yang mengatasnamakan kelompok orang Betawi (Batavia). Tanda penghargaan tersebut diberikan dalam bentuk prasasti tertanggal 1 Maret 1929, bertuliskan; Tanda Peringatan Brandweer Batavia 1919-1929. Tanda penghargaan tersebut diberikan sebagai wujud terimakasih atas darma bakti para petugas pemadam kebakaran. maka kemudian tanggal 1 Maret 1919 ditetapkan sebagai tahun berdirinya organisasi Pemadam Kebakaran. Kini, organisasi itu bernama Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan.

Kabupaten Mandailing Natal dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1998 dan diresmikan pada 9 Maret 1999. Pada masa awal pembentukannya, urusan pemerintahan, termasuk penanggulangan kebakaran, masih ditangani melalui perangkat daerah yang sederhana dan terus berkembang sesuai kebutuhan. Seiring meningkatnya kebutuhan pelayanan masyarakat, Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal membentuk unit yang menangani kebakaran. Berdasarkan Peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 41 Tahun 2008,

dibentuk Kantor Pertamanan, Kebersihan, dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal sebagai organisasi yang bertugas melaksanakan pelayanan pemadaman kebakaran dan kegiatan terkait lainnya.

Pada tahun 2011, dilakukan penataan kembali organisasi perangkat daerah. Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2008 dicabut dan struktur organisasi disesuaikan dengan kebutuhan pemerintahan daerah. Sejak saat itu, urusan pemadam kebakaran mengalami beberapa kali penyesuaian hingga menjadi bagian dari organisasi yang ada saat ini, yang bekerja bersama unsur Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

b. Visi dan Misi Pemadam Kebakaran

Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi

"Terwujudnya Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal yang profesional, tanggap, responsif, dan terpercaya dalam memberikan pelayanan pencegahan, penanggulangan kebakaran, penyelamatan, serta perlindungan masyarakat."

Misi

- 1) Mewujudkan Penyelenggaraan Pencegahan Dan Kesiapsiagaan Terhadap Bencana.
- 2) Mewujudkan Penanganan Darurat Bencana Yang Efektif, Efisien Dan Profesional
- 3) Mewujudkan Pelayanan Pemadam Kebakaran Yang Cepat, Tepat Dan Profesional
- 4) Mewujudkan Sarana Prasarana Penanggulangan Bencana Dan Pemadam Kebakaran Yang Berkualitas

c. Tugas dan Fungsi Pemadam Kebakaran

Pemadam Kebakaran menurut peraturan Bupati Kabupaten Mandailing Natal No. 39 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta Tata kerja Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal merupakan salah satu komponen dalam struktur pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala satuan. Kepala satuan ini berada dibawah wewenang dan bertanggung jawab langsung kepada bupati atau walikota melalui sekretaris daerah. Adapun tugas utama Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal adalah sebagai pelaksanaan urusan pemerintahan daerah yang mencakup pencegahan dan penanggulangan kebakaran, serta Pencegahan Kebakaran dan Penyelamatan dan evakuasi. Berdasarkan Peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 93 Tahun 2022, tugas pokok Pemadam Kebakaran meliputi beberapa hal, yaitu:

1) Kepala Satuan

Kasat atau Kepala Satuan Memiliki tanggung jawab untuk merumuskan, melaksanakan, membina, serta mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan urusan Pemerintahan Daerah serta tugas pembantuan di bidang Polisi Pamong Praja yang meliputi penegakan peraturan daerah, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban masyarakat, pemadam kebakaran, serta perlindungan masyarakat. Kepala Satuan memiliki fungsi sebagai berikut:

- a) penyusunan kebijakan terkait penegakan peraturan daerah, pembinaan ketentraman dan ketertiban umum di daerah, serta.
- b) pengelolaan pemadam kebakaran dan perlindungan masyarakat.
- c) pelaksanaan pembinaan dalam penegakan peraturan perundang-undangan.
- d) pelaksanaan pembinaan terhadap operasional pengamanan, penertiban, dan pengawasan.
- e) pelaksanaan pembinaan dalam penanggulangan dan pencegahan kebakaran.

- f) pelaksanaan pembinaan terhadap satuan linmas serta pengembangan potensi masyarakat.
- g) pelaksanaan ketatausahaan.
- h) menjalankan tugas tambahan yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

2) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyiapkan bahan koordinasi, perumusan kebijakan, serta pelaksanaan urusan umum, kepegawaian, program dan pengelolaan keuangan Dinas. Sekretariat Mempunyai Fungsi:

- a) penyusunan program kerja Sekretariat berdasarkan dokumen perencanaan Dinas sebagai pedoman implementasi tugas dan peran sekretaris daerah.
- b) pengoordinasian penyusunan dokumen perencanaan Dinas berdasarkan dokumen perencanaan daerah sebagai dasar pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas.
- c) penyusunan bahan perumusan kebijakan dan program dibidang satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran.
- d) pengoordinasian pengelolaan keuangan, pelaporan keuangan dan pelaporan kinerja Dinas
- e) penyelenggaraan ketatausahaan, administrasi umum dan surat menyurat
- f) pelayanan dan pemenuhan perlengkapan dan rumah tangga Dinas
- g) pelayanan administrasi kepegawaian bagi semua unsur di lingkungan Dinas
- h) pembinaan dan pelaksanaan hubungan masyarakat dan protocol
- i) pelayanan administrasi keuangan kepada seluruh pegawai Dinas
- j) evaluasi dan pelaporan atas penyelenggaraan program dan kegiatan Dinas

- k) mengkoordinasikan penyusunan bahan untuk RENSTRA, RKPD, RENJA, KUA/PPAS, LAKIP, LPPD, serta berbagai bentuk laporan lainnya.
- l) memberikan saran atau masukan yang diperlukan kepada atasan sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya
- m) menyampaikan laporan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas serta fungsi kepada atasan
- n) melaksanakan fungsi tambahan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

Bagian Program dan Keuangan bertugas menyiapkan bahan untuk koordinasi, penyusunan kebijakan, serta pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan program dan administrasi pengelolaan keuangan pada Satpol PP dan Damkar.

- a) merencanakan kegiatan lingkup Sub Bagian Program dan Keuangan berdasarkan program Sekretariat Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas
- b) menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan Dinas sesuai dengan dokumen perencanaan daerah sebagai dasar pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas
- c) menyusun dokumen DPA/Perubahan DPA Dinas RKA/Perubahan RKA
- d) menyiapkan dan memfasilitasi penyediaan Gaji dan Tunjangan pegawai pada Dinas
- e) melaksanakan penatausahaan administrasi keuangan Dinas pengelolaan
- f) menyiapkan penyusunan dokumen laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja Dinas
- g) menyiapkan mengumpulkan data serta menyusun laporan evaluasi capaian kinerja dinas sesuai dengan sasaran kerja sebagai wujud pertanggung jawaban dan akuntabilitas Dinas

- h) menyiapkan bahan serta menyusun laporan keuangan, laporan perkiraan, dan pelaporan realisasi anggaran dinas
- i) mengelola serta menyiapkan bahan tanggapan pemeriksaan Dinas
- j) menyusun laporan serta mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas kepada sekretaris.
- k) menjalankan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.

Sub Bagian Perlengkapan dan Umum bertugas menangani urusan surat-menyurat, pengelolaan arsip, administrasi rumah tangga, perjalanan dinas, kebutuhan perlengkapan, penyusunan laporan terkait kegiatan umum dan perlengkapan.

- a) menyusun rencana kegiatan dalam ruang lingkup sub bagian umum sesuai dengan program kerja sekretariat dinas sebagai dasar pelaksanaan tugas.
- b) menjalankan pengelolaan arsip dan surat-menyurat di lingkungan Dinas.
- c) menyediakan sarana dan prasana kantor sesuai kebutuhan untuk memastikan kelancaran operasional tugas dinas.
- d) melaksanakan pengadaan peralatan kebutuhan rumah tangga Dinas sesuai proses dan ketentuan untuk memfasilitasi pelaksanaan kewajiban dan fungsi dinas.
- e) menyediakan dukungan dalam proses pengadaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana milik Dinas.
- f) Menangani urusan kehumasan, kegiatan keprotokolan, serta penyampaian informasi kepada masyarakat dan media.
- g) menyusun laporan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas kepada sekretaris.
- h) melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

Sub Bagian Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan administrasi kepegawaian dan penyusunan laporan administrasi kepegawaian.

- a) Menyusun program kegiatan untuk sub bagian kepegawaian yang mengacu pada program kerja Sekretariat Dinas sebagai dasar pelaksanaan tugas.
- b) memberikan dukungan dalam pelaksanaan peningkatan disiplin pegawai di lingkungan Dinas.
- c) mengelola administrasi kepegawaian di Dinas, termasuk pengelolaan kenaikan pangkat, penetapan gaji berkala, promosi jabatan, serta berbagai administrasi kepegawaian terkait.
- d) menyiapkan dan mengurus administrasi terkait evaluasi serta penilaian kinerja pegawai setiap tahun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e) memfasilitasi pelaksanaan kegiatan Sistem Informasi Kepegawaian Dinas.
- f) mendukung upaya peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur melalui program pembelajaran dan pelatihan ateknis yang disesuaikan dengan tugas serta tanggung jawab.
- g) menyusun laporan serta pelaksanaan tugas kepada sekretaris. Mempertanggungjawabkan
- h) melaksanakan tugas tambahan lainnya yang diperintahkan oleh atasan.

3) Pemadaman Kebakaran

Bidang Pemadaman Kebakaran mempunyai tugas merumuskan, menyelenggarakan, membina dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah yang mencakup pencegahan dan penanggulangan kebakaran. Bidang Pemadam Kebakaran menyelenggarakan fungsi:

- a) pelaksanaan koordinasi dan penyiapan bahan penyusunan program kerja.
- b) pembinaan dan pengelolaan kegiatan pembinaan pemadaman dan kebakaran.

- c) pembinaan dan pengelolaan administrasi kegiatan pemadaman dan kebakaran.
- d) penyelenggaraan kegiatan pembinaan, penyuluhan dan pengawasan pemadaman dan kebakaran.
- e) penyelenggaraan kegiatan pemadaman dan kebakaran.
- f) pelaksanaan dan evaluasi penyelenggaraan urusan pemadaman dan kebakaran.
- g) pelaksanaan dan evaluasi penyelenggaraan urusan pemadaman dan kebakaran.
- h) penyusunan laporan kegiatan dibidang tugasnya.
- i) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala satuan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sub bidang Pencegahan Kebakaran mempunyai tugas melaksanakan kegiatan operasi, pendistribusian tugas dan petunjuk kegiatan, pengendalian kegiatan, pemantauan dan pengawasan kegiatan pencegahan dan penanggulangan kebakaran. Adapun tugas-tugas yang dijalankan mencakup:

- a) Penyusunan rencana dan program pencegahan dan penanggulangan kebakaran.
- b) Pelaksanaan kegiatan penyiapan bahan pembinaan dan penyuluhan di bidang pencegahan dan penanggulangan dan kebakaran.
- c) Pelaksanaan pendistribusian tugas dan petunjuk kegiatan bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran.
- d) Pelaksanaan evaluasi dan laporan kegiatan penyuluhan bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran.
- e) Pelaksanaan pelatihan dan pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang meliputi penyuluhan, pelatihan pemadam kebakaran, perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, penyusunan dan pemeriksaan kesiapan/kesiagaan sarana, mobil kebakaran

dan peralatan pemadaman dan penyelamatan serta bencana lainnya.

- f) Melaksanakan penyusunan laporan realisasi anggaran Sub Bidang Pencegahan dan penanggulangan Kebakaran.
- g) Melaksanakan penyusunan laporan kinerja program Sub Bidang Pencegahan dan penanggulangan Kebakaran.
- h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Satuan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Sub Bidang Penyelamatan dan evakuasi mempunyai tugas melaksanakan kegiatan operasi, pendistribusian tugas dan petunjuk kegiatan, pengendalian kegiatan, pemantauan, penyelamatan dan evakuasi kejadian kebakaran dan non kebakaran. Adapun tugas-tugas yang dijalankan mencakup:

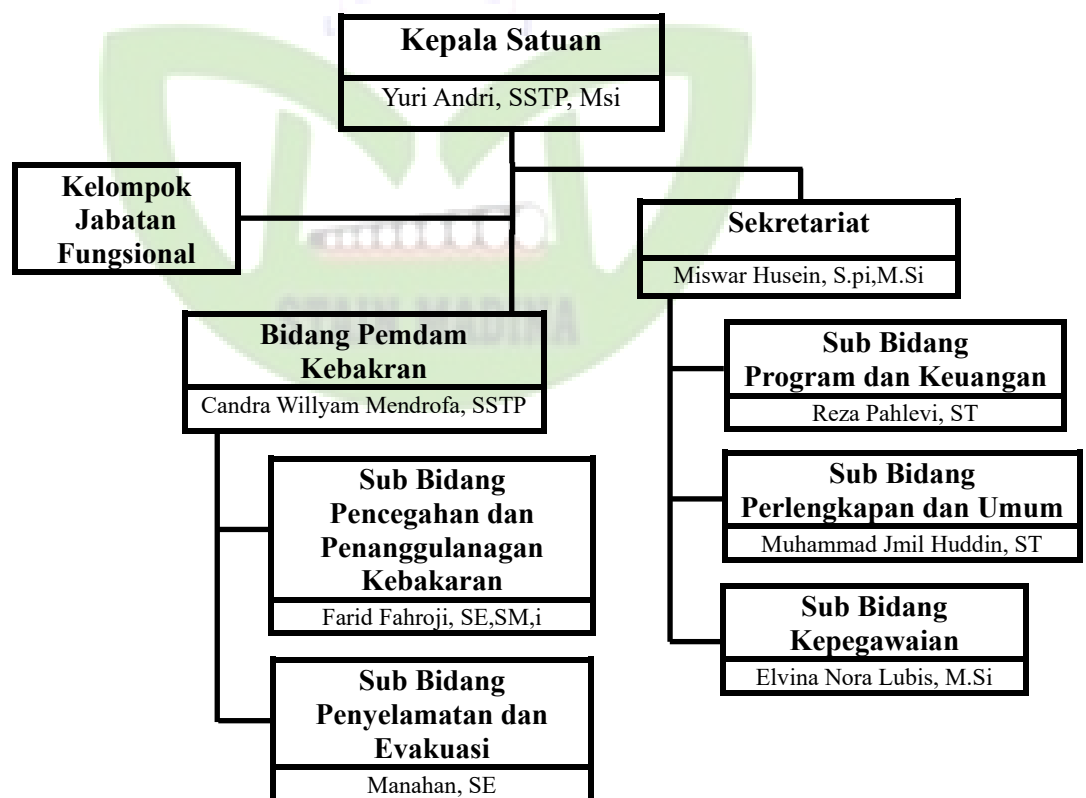
- a) menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Sub Bidang penyelamatan dan evakuasi.
- b) menyiapkan bahan penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran di bidang Sub Bidang penyelamatan dan evakuasi.
- c) menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan Sub Bidang penyelamatan dan evakuasi.
- d) menyusun rencana kerja dan penetapan kinerja operasional Sub Bidang penyelamatan dan evakuasi.
- e) melaksanakan koordinasi dengan instansi lain dalam upaya Sub Bidang penyelamatan dan evakuasi.
- f) melaksanakan pengawasan dan monitoring penanggulangan bahaya kebakaran dan non kebakaran Sub Bidang penyelamatan dan evakuasi di wilayah Kabupaten Mandailing Natal.
- g) menyiapkan bahan pelaksanaan, norma, standar dan petunjuk operasional Sub Bidang penyelamatan dan evakuasi.
- h) melaksanakan pelaporan pelaksanaan kegiatan di lingkup Sub Bidang penyelamatan dan evakuasi.

- i) melaksanakan penyusunan laporan realisasi anggaran Sub Bidang Sub Bidang penyelamatan dan evakuasi.
- j) melaksanakan penyusunan laporan kinerja program Sub Bidang penyelamatan dan evakuasi.
- k) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Satuan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

d. Struktur Organisasi Pemadam Kebakaran

Berdasarkan peraturan Bupati Mandailing Natal No. 93 tahun 2022 tentang kedudukan, struktur, tugas dan tata kerja Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal, susunan Struktur organisasi Pemadam Kenakaran Kabupaten Mandailing Natal disusun sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pemadam Kebakaran



2. Temuan Khusus

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 70 responden yang menjadi sampel dalam penelitian pegawai Pemdam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal, diperoleh data mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden terbagi menjadi dua kategori berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Data karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- laki	70	100%
Total	70	100%

Dari tabel di atas, terlihat bahwa responden penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan persentase 100%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase
23-32 tahun	30	42,86%
33-42 tahun	30	42,86%
43-52 tahun	9	12,86%
➤ 53 tahun	1	1,43%
Total	70	100%

Berdasarkan Tabel di atas, persentase responden terbanyak berada pada kelompok usia 23-32 tahun dengan jumlah 42,86%, diikuti oleh usia 33-42 tahun sebesar 42,86%, usia 43-52 tahun sebanyak 12,86%, dan usia di atas 53 tahun sebesar 1,43%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dikumpulkan dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	57	81,43%
D3	1	1,43%
S1	11	15,71%
S2	1	1,43%
Total	70	100%

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 57 orang atau 81,43%. Selanjutnya, sebanyak 11 responden (15,71%) berpendidikan strata 1 (S1), 1 orang (1,43%) strata 2 (S2), dan berpendidikan diploma 3 (D3) dengan hanya 1 responden atau 1,43%.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil Penelitian

a. Uji Kualitas Data

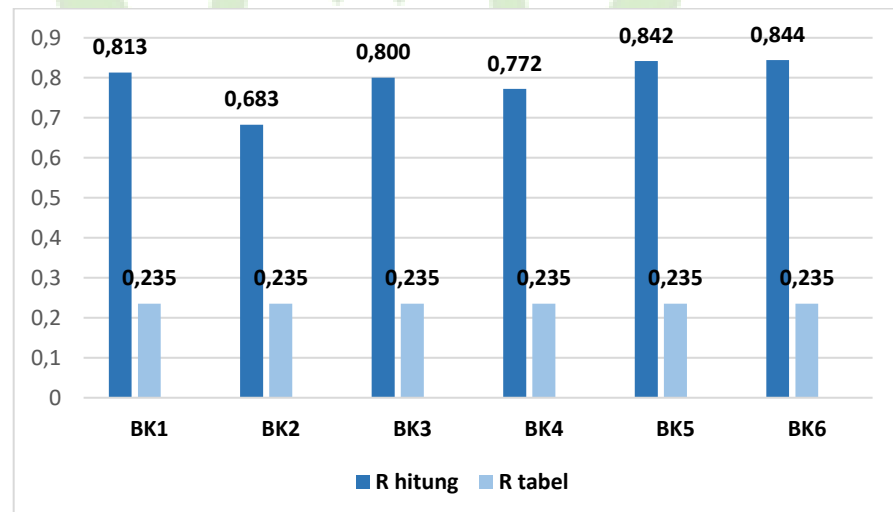
1) Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa sah suatu alat ukur, dimana sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur dengan tepat apa yang memang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, validitas instrument diukur menggunakan software SPSS versi 26. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan nilai r_{hitung} terhadap r_{tabel} , dengan derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $df = n - k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Dalam penelitian ini, diperoleh df sebesar 70 dan dengan tingkat signifikansi (α) 0,05 (5%), maka nilai r_{hitung} lebih

besar dari r_{tabel} dan bernilai positif. Sebaliknya, apabila tidak memenuhi syarat tersebut, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) terdiri dari 6 pernyataan yang telah dipaparkan Tabel 3.3 di bab sebelumnya, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang melebihi nilai r_{tabel} , yaitu sebesar 0,235. Adapun nilai r_{hitung} untuk masing-masing item adalah, butir 1 sebesar 0,813, butir 2 sebesar 0,683, butir 3 sebesar 0,800, butir 4 sebesar 0,772, butir 5 sebesar 0,842, butir 6 sebesar 0,844. Seluruh nilai r_{hitung} tersebut berada diatas nilai r_{tabel} yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan validitas item, yaitu 0,235. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Beban Kerja (X_1) dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas, yaitu memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap total skor konstruk yang diuku, serta mampu merepresentasikan indikator-indikator Beban Kerja (X_1) secara tepat.

Gambar 4. 2
Grafik Uji Validitas Beban Kerja (X_1)

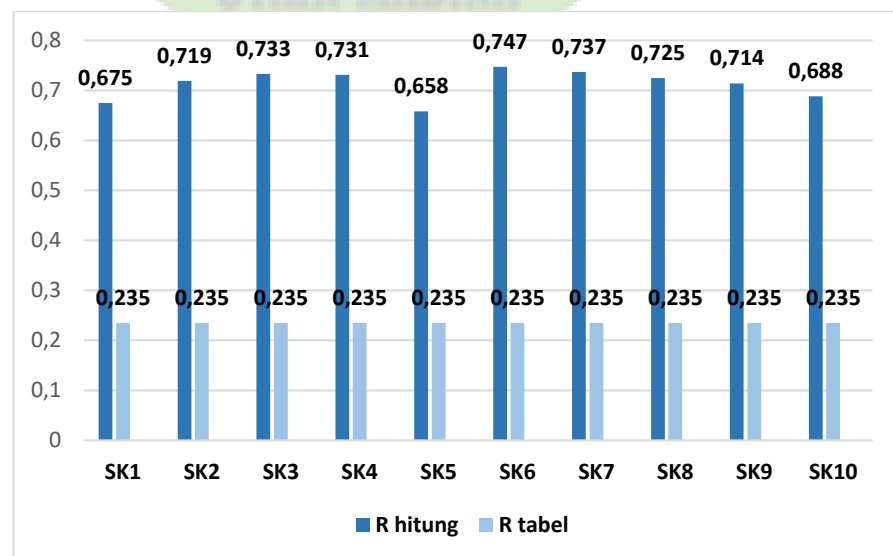


Gambar 4.2 diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk validitas beban kerja yang terdiri dari 6 item pernyataan. Batang biru tua menggambarkan nilai r_{hitung} masing-masing item, sedangkan batang biru muda menggambarkan menunjukkan nilai r_{tabel} sebesar 0,235.

Karena seluruh r_{hitung} berada diatas r_{tabel} , sehingga seluruh item tersebut terbukti valid dan layak digunakan pada penelitian.

Terdapat sepuluh pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X_2) berdasarkan hasil uji validitas, yang telah disajikan dalam Tabel 3.4 pada bab sebelumnya. Semua item pernyataan menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih tinggi dari r_{tabel} sebesar 0,235. Rincian nilai r_{hitung} untuk tiap item adalah sebagai berikut, pernyataan 1 sebesar 0,675, butir pernyataan 2 sebesar 0,719, butir pernyataan 3 sebesar 0,33, butir pernyataan 4 sebesar 0,731, butir pernyataan 5 sebesar 0,658, butir pernyataan 6 sebesar 0,747, butir pernyataan 7 sebesar 0,737, butir pernyataan 8 sebesar 0,725, butir pernyataan 9 sebesar 0,714, butir pernyataan 10 sebesar 0,688. Seluruh nilai r_{hitung} tersebut berada diatas nilai r_{tabel} yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan validitas item, yaitu 0,217. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Stres Kerja (X_2) dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas, yaitu memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap total skor konstruk yang diuku, serta mampu merepresentasikan indikator-indikator Stres Kerja (X_2) secara tepat.

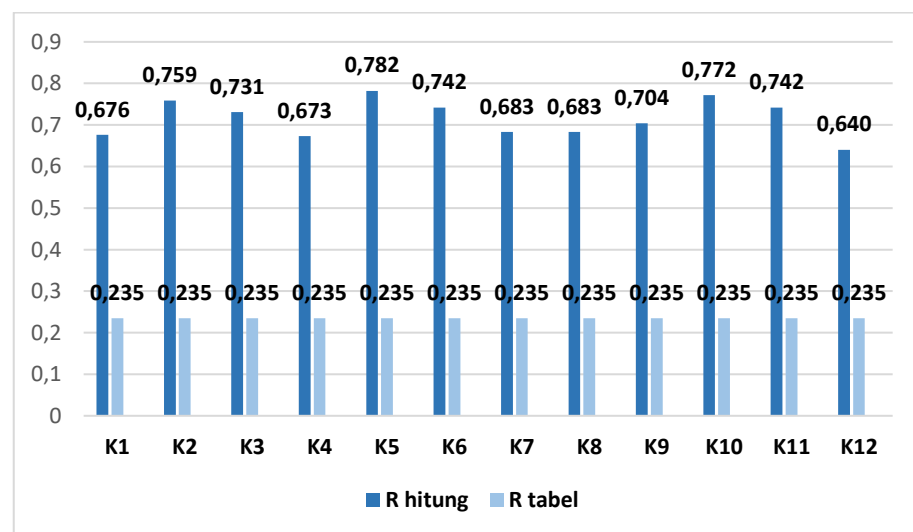
Gambar 4. 3
Grafik Uji Validitas Stres Kerja (X_2)



Gambar 4.3 diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk validitas beban kerja yang terdiri dari 10 item pernyataan. Batang biru tua menggambarkan nilai r_{hitung} masing-masing item, sedangkan batang biru muda menggambarkan menunjukkan nilai r_{tabel} sebesar 0,235. Karena seluruh r_{hitung} berada diatas r_{tabel} , sehingga seluruh item tersebut terbukti valid dan layak digunakan pada penelitian.

Terdapat dua belas pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) berdasarkan hasil uji validitas, yang telah disajikan dalam Tabel 3.5 pada bab sebelumnya. Semua item pernyataan menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,235. Rincian nilai r_{hitung} untuk tiap item adalah sebagai berikut, pernyataan 1 sebesar 0,676, dan pernyataan 2 sebesar 0,759 pada indikator kualitas; pernyataan 3 sebesar 0,731 dan pernyataan 4 sebesar 0,673 pada indikator kuantitas; pernyataan 5 sebesar 0,782 dan item 6 sebesar 0,742 pada indikator waktu; pernyataan 7 sebesar 0,683 dan pernyataan 8 sebesar 0,683 pada indikator penekanan biaya; pernyataan 9 sebesar 0,704 dan pernyataan 10 sebesar 0,772 pada indikator pengawasan; serta pernyataan 11 sebesar 0,742 dan pernyataan 12 sebesar 0,640. Karena seluruh nilai r_{hitung} melebihi r_{tabel} dan memiliki korelasi positif yang signifikan dengan skor total konstruk, maka seluruh item pada variabel Kinerja (Y) dianggap valid. Hal ini membuktikan bahwa instrumen yang digunakan telah berhasil mengukur aspek-aspek kinerja dengan akurat sesuai indikator yang telah ditentukan.

Gambar 4.4
Grafik Uji Validitas Kinerja (Y)

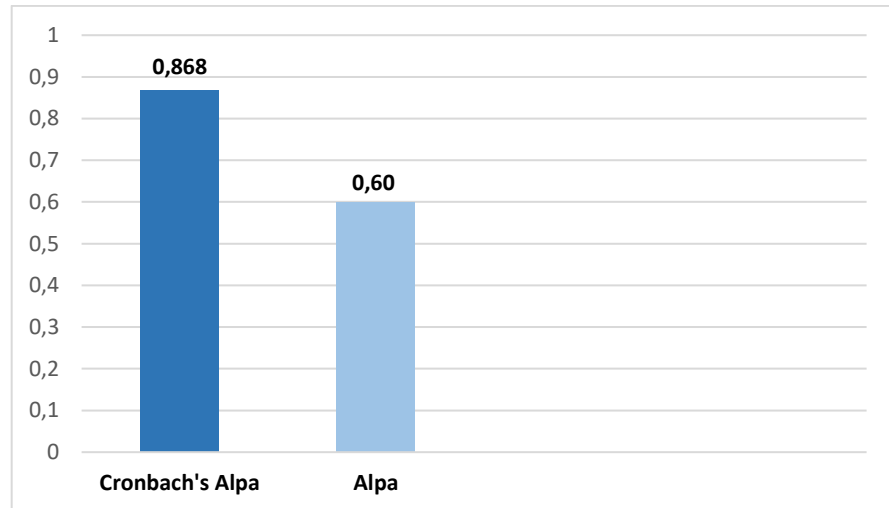


Gambar 4.4 di atas menunjukkan Hasil analisis validitas untuk variabel Kinerja yang melibatkan 12 butir soal. Batang biru tua menggambarkan nilai r_{hitung} masing-masing item, sedangkan batang biru muda menunjukkan nilai r_{tabel} sebesar 0,235. Karena seluruh r_{hitung} berada diatas r_{tabel} , maka semua item telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam proses penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) telah memenuhi standar validitas yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan mampu mengukur aspek-aspek terkait Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) secara tepat dan akurat.

2) Uji Reliabelitas

Uji reliabelitas dilakukan untuk menilai seberapa dapat dipercaya instrumen penelitian dan memastikan bahwa instrumen tersebut Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai seberapa dapat dipercaya instrumen penelitian dan memastikan bahwa instrumen tersebut menghasilkan hasil yang konsisten saat digunakan berulang kali (Noor, 2015). Uji reliabelitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, dimana suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai tersebut melebihi angka 0,60 atau 60%. Dalam studi ini, pengujian reliabelitas diterapkan pada tiga variabel, yakni Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja (Y). Proses analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 2026. Berdasarkan Tabel 3.6 yang terdapat pada bab sebelumnya, nilai *Coronbach's Alpa* untuk variabel Beban Kerja (X_1) mencapai 0,836 dengan 6 item pernyataan. Nilai ini melampaui batas minimal yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Beban Kinerja menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner untuk variabel ini dinilai reliabel dan layak untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

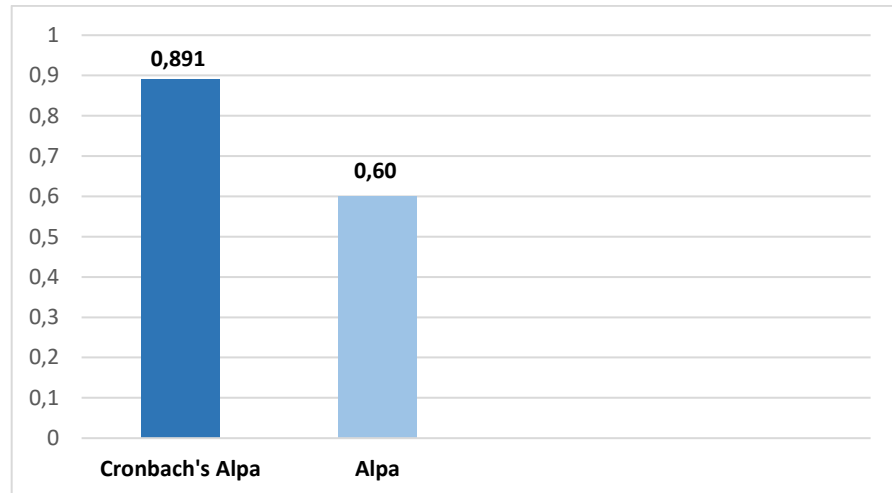
Gambar 4. 5
Grafik Uji Reliabelitas Beban Kerja (X1)



Berdasarkan hasil uji reliabelitas yang ditampilkan pada grafik, diketahui bahwa instrument penelitian yang terdiri dari 6 item memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,868. Nilai ini menunjukkan bahwa instrument tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dapat dikategorikan sebagai reliabel. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti karena sudah memenuhi standar reliabelitas yang baik.

Selain itu, sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya, hasil uji reliabelitas untuk variabel Stres Kerja (X_2) ditunjukkan pada Tabel 3.6. Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,891 ditentukan untuk seluruh 10 item pernyataan berdasarkan temuan ini. Angka ini menunjukkan bahwa alat ukur untuk variabel Stres Kerja (X_2) memiliki reliabelitas yang kuat karena jauh diatas batas minimum 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam survei dapat secara akurat mencerminkan variabel Stres Kerja (X_2) dan dapat digunakan untuk mendukung analisis data tambahan.

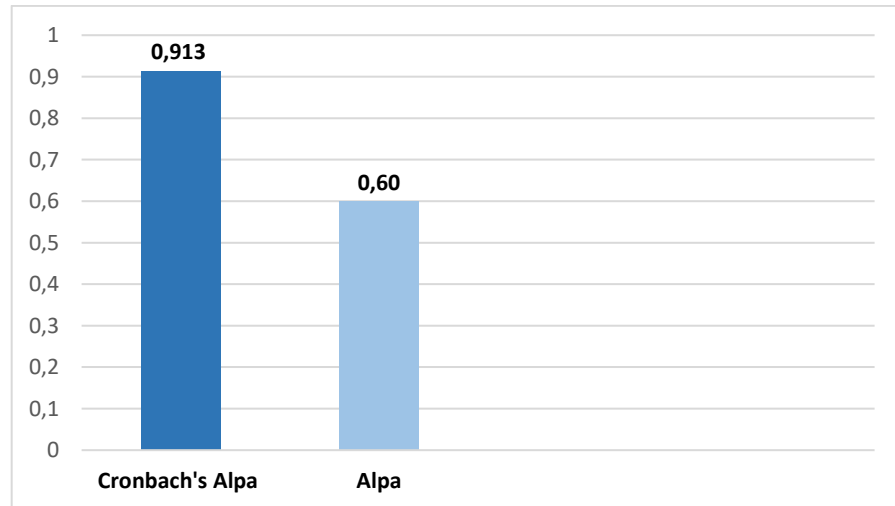
Gambar 4.6
Grafik Uji Reliabelitas Stres Kerja (X2)



Berdasarkan hasil uji reliabelitas yang ditampilkan pada grafik, diketahui bahwa instrument penelitian yang terdiri dari 10 item memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,891. Nilai ini menunjukkan bahwa instrument tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dapat dikategorikan sebagai reliabel. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti karena sudah memenuhi standar reliabelitas yang baik.

Selanjutnya, Tabel 3.6 yang tercantum pada bab sebelumnya menyajikan hasil uji reliabelitas terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913 dengan total 12 pernyataan. Nilai ini secara signifikan melebihi batas minimum sebesar 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur untuk variabel Kinerja memiliki reliabelitas yang kuat. Artinya, setiap butir pernyataan dalam kuesioner secara konsisten mampu merepresentasikan variabel Kinerja dan layak digunakan dalam analisis data lebih lanjut.

Gambar 4.7
Grafik Uji Reliabelitas Kinerja (Y)



Berdasarkan grafik uji reliabelitas diatas, diketahui bahwa instrumen penelitian yang terdiri dari 12 butir item memiliki nilai *Cronbach's Alpa* sebesar 0,913. Nilai ini melewati ambang batas minimum 0,60 yang secara umum digunakan sebagai indicator bahwa instrument tersebut dapat memiliki reliabelitas yang layak. Maka, instrument tersebut dapat dinyatakan layak digunakan karena telah memenuhi syarat konsistensi internal yang memadai.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan distribusi residu yang diteliti itu normal atau tidak. Agar menjamin nilai residual penelitian terdistribusi dengan normal maka, dilakukan uji normalitas, Uji normalitas bermanfaat untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan terdistribusi normal atau berasal dari populasi normal. Pada penelitian ini menggunakan diagram histogram berdasarkan nilai Kolmogrov-Smirnov, dan juga menggunakan grafik P-Plot. Uji Kolmogrov-Smirnov adalah salah satu uji statistic yang digunakan untuk menguji normalitas sebuah

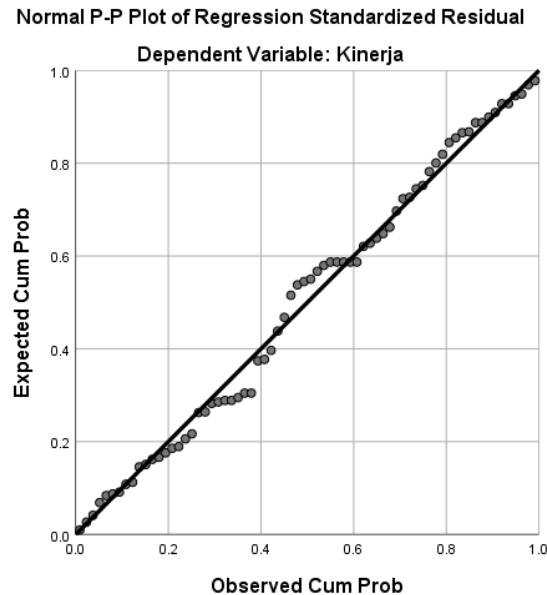
data selain menggunakan analisis grafik (Nuryanto &Zulfikar, 2018).

Tabel 4.4
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92059095
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.067
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 70. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Gambar 4. 8
Uji Normalitas Grafik P-PLOT



Berdasarkan gambar diatas Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik mengikuti garis diagonal, pola ini menunjukkan bahwa sebaran residual regresi cenderung mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi ini telah terpenuhi, sehinggann data layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

2) Uji Multikolinieritas

Untuk menentukan apakah variabel bebas pada model regresi mempunyai korelasi yang kuat antar sesama, digunakan uji multikolinearitas. Bila tidak terdapat korelasi yang jelas antara variabel independent, model tersebut dianggap layak. Indikator skor Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk mengidentifikasi gejala multikolinearitas, jika nilai VIF untuk setiap variabel independent kurang dari 10 (VIF), maka model tersebut dikatakan bebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	. 759	1.317
	Stres Kerja	. 759	1.317
a. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas pada Tabel 4.5 diketahui bahwa variabel independen beban kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,759 dan VIF sebesar 1,317. Menurut kriteria uji multikolinieritas, suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

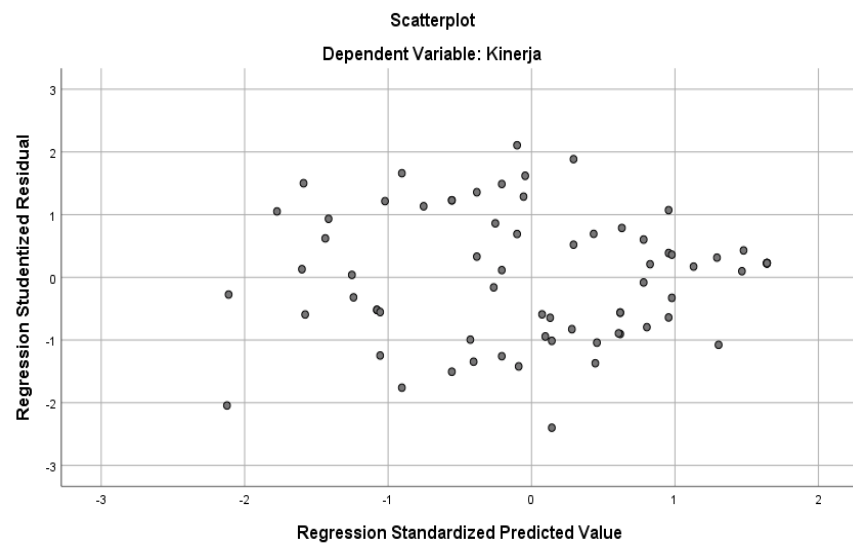
3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan uji untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas pada data yang dilakukan dengan melihat garfik *Scatter plot*. Adapun dasar dalam mengambil keputusan dalam uji heterokedastisitas adalah jika terdapat titik- titik membentuk pola teratur dan tertentu maka terjadi heterokedastisitas, begitu pula sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dalam memastikan heteroskedastisitas bisa memakai uji *Scatter plot*, sebaran titik yang dihasilkan tidak menunjukkan bentuk yang jelas dan tersebar acak, baik diatas ataupun dibawah garis diagonal pada sumbu Y. jika kriteria tersebut terpenuhi dengan

demikian tidak ditemukan masalah dalam model regresi yang dipakai oleh penulis.

Gambar 4.9
Hasil Uji Heterokedastisitas



Merujuk pada gambar diatas temuan analisis heteroskedastisitas tersebut terlihat pola *Scatterplot* bahwasanya data tersebut secara acak atau menyebar tidak menunjukkan pola tertentu, serta menyebarnya berada diatas maupun dibawah garis 0 sumbu Y, hal ini menyatakan variabel tersebut tidak mengalami tanda heterokedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Danang, 2019) uji regresi linear berganda adalah analisis yang melibatkan satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independent. Regresi linear berganda diterapkan dalam mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam mempengaruhi tingkat variabel terikat ditentukan secara memakai analisis regresi linear berganda. Metode ini dipakai dalam penelitian ini guna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan

stress kerja terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal. Pengelolaan data dilaksanakan secara memakai perangkat lunak SPSS versi 26 dan temuan regresi diperlihatkan di persamaan dibawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.184	4.285		2.377	.020
	Beban Kerja	.589	.152	.342	3.880	.000
	Stres Kerja	.630	.101	.551	6.255	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Dari hasil uji regresi linear berganda terdapat di tabel diatas, model regresi linear pada kajian ini dirumuskan dengan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 10.184 + 0,589 X_1 + 0,630 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan yang didapatkan bisa diuraikan arti beserta interpretasi dari koefisien regresi setiap variabel beban kerja dan stress kerja yakni;

Nilai konstanta sebesar 10,184 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) bernilai konstan atau 0, maka Kinerja (Y) sebesar 10,184.

Koefisien regresi Beban Kerja (X_1) sebesar 0,589 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,589 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi Stres Kerja (X_2) sebesar 0,630 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan stres kerja akan

meningkatkan kinerja sebesar 0,630 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

2) Uji Parsial (t)

Uji t dipakai dalam menganalisis dan menentukan secara terpisah apakah setiap variabel bebas mempunyai dampak yang signifikan terhadap variabel terikat. Ada dua tujuan dari uji t ini, yang pertama untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh secara parsial atau signifikan terhadap variabel independent. Yang kedua, untuk menentukan variabel mana yang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap variabel terikat (Priyanto, 2019) Analisis ini dilakukan melalui perbandingan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% berdasarkan ketentuan:

- Apabila nilai $Sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Apabila nilai $Sig > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.184	4.285		2.377	.020
	Beban Kerja	.589	.152	.342	3.880	.000
	Stres Kerja	.630	.101	.551	6.255	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Melalui persamaan *degree of freedom* (dk) = $n-k= 70-2=76$, jadi untuk nilai t_{tabel} pada kajian ini yaitu sebesar 1,995. Merujuk pada data dalam tabel tersebut, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel beban kerja sebesar $3.880 > t_{tabel}$ sebesar 1,995 maka H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji parsial (t) variabel beban

kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.

Sedangkan t_{hitung} untuk variabel stress kerja (X_2) sebesar 6.255 dan t_{tabel} diperoleh sebesar 1,995. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.255 > 1.995$), maka H_2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji parsial (t) variabel kepercayaan berpengaruh secara parsial terhadap pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.

3) Uji Simultan (Uji f)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (Priyanto, 2019). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung serta membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independent secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel independent secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Sebelum menghitung nilai F_{hitung} , terlebih dahulu menentukan nilai derajat kebebasan dengan rumus sebagai berikut:

$$Df1 = k-1$$

$$Df2 = n-k-1$$

Dimana: n =Jumlah Sampel

k =Jumlah Variabel

Diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden dan jumlah variabel sebanyak 3.

Maka :

$$Df1 = k-1$$

$$Df1 = 3-1$$

$$Df1 = 2$$

Sedangkan :

$$Df2 = n-k-1$$

$$Df2 = 70-3-1$$

$$Df2 = 66$$

Jadi, nilai derajat kebebasan untuk Df1 berada pada urutan ke 2, sedangkan nilai derajat kebebasan untuk Df2 berada pada urutan sampel ke 66 dengan signifikan 5% maka F_{tabel} sebesar 3.14.

Tabel 4.8
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	902.426	2	451.213	51.365	.000 ^b
	Residual	588.560	67	8.784		
	Total	1490.986	69			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja						

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} yaitu 51.365 dan nilai Sig yaitu 0,000. Diketahui nilai $F_{\text{hitung}} 51.365 > F_{\text{tabel}} 3.14$ dan nilai Sig $0,000 < 0,005$ sehingga demikian H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan variabel stress kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.

4) Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variabel dependen secara bersamaan. Nilai R^2 selalu berada di antara 0 dan 1

($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin dekat dengan angka 1. Variabel independent memiliki lebih banyak kemampuan untuk menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel dependen sangat bergantung pada variabel independent (Priyanto, 2019).

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.593	2.964
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasanya *Adjusted R Square* di peroleh sebesar 0,593 sama dengan 59,3%. Artinya variabel independent atau kualitas pelayanan (X1) dan kepercayaan (X2) mampu menjelaskan variabel dependen atau kepuasan pelanggan (Y) sebesar 59,3% sedangkan 40,7% nya lagi dijelaskan oleh variabel lain.

2. Hasil Pembahasan

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t), di mana variabel memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.880 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} tersebut lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,995, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori beban kerja yang dikemukakan oleh Rosmaini (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan pegawai agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dalam kajian teori penelitian ini juga dijelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan dan berpotensi memengaruhi kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan kondisi nyata pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal. Berdasarkan hasil observasi, pegawai pemdam kebakaran memiliki tanggung jawab untuk selalu siap siaga dalam menghadapi berbagai laporan masyarakat. Pekerjaan pegawai tidak hanya berkaitan dengan penanganan kebakaran, tetapi juga mencakup kegiatan penyelamatan dan evakuasi. Dengan demikian, pegawai dituntut untuk mampu menghadapi berbagai situasi dengan cepat dan tepat. Selain itu, penggunaan waktu kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pekerjaan pemadam kebakaran. Kejadian kebakaran dan keadaan darurat tidak dapat diprediksi sehingga pegawai harus mampu memberikan respons dalam waktu yang cepat. Apabila pegawai tidak mampu mengelola waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka hal tersebut dapat memengaruhi pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) di dalam (Alriani, 2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua factor yaitu, yang pertama faktor internal berasal dari dalam diri pegawai dan meliputi jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, motivasi, dan kepuasan kerja keinginan atau persepsi. Kondisi fisik dan kesehatan dapat menentukan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan motivasi dan kepuasan

kerja dapat memengaruhi semangat, kualitas, serta kinerja pegawai. Dengan demikian, kondisi individu berperan penting dalam menentukan tingkat beban kerja yang dirasakan. Dan yang kedua Faktor eksternal berasal dari luar diri pegawai, yang meliputi lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, dan organisasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan tugas yang sulit, tanggung jawab yang besar, serta beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tekanan fisik dan psikologis. Oleh karena itu, organisasi perlu mengatur beban kerja secara seimbang agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar dan target yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Edang Tri Lestari (2023) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran. Selain itu, penelitian Alfauza (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.255 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 1,995 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel stres kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,630. Artinya, setiap peningkatan satu satuan variabel stres kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,630 satuan dengan asumsi variabel beban kerja tetap.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Selain itu, menurut Hasibuan (2020) dalam Santoso (2022), stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan yaitu, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah keluarga. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, tekanan yang dialami karyawan dapat meningkat dan berdampak pada kondisi psikologis maupun kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, pihak Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal perlu memperhatikan kondisi psikologis pegawai, terutama karena karakteristik pekerjaan memiliki tingkat tekanan dan risiko yang tinggi. keterbatasan fasilitas operasional juga dapat menjadi salah satu kondisi yang memberikan tekanan kepada pegawai. Dalam melaksanakan pekerjaan yang memiliki risiko tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian penelitian Alfauza (2024) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Diani Fauziyyah Setyaningsih (2024) juga menunjukkan bahwa. Beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

c. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal. Hasil pengujian menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 51.365 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,14, sehingga H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,593 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan menjelaskan variasi kinerja berdasarkan variabel yang diteliti. Beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama menjelaskan sekitar 59,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan sekitar 40,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Tabel tersebut mencantumkan R sebesar 0,778, *R Square* sebesar 0,605, dan *Adjusted R Square* sebesar 0,593.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam periode tertentu. Selain itu, Menurut Kasmir (2019) dalam Tambunan (2023) kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari kemampuan individu maupun lingkungan organisasi. Faktor tersebut meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, upah kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten

Mandailing Natal. Karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapsiagaan dan respons cepat membuat organisasi perlu menciptakan pembagian kerja yang baik, menyediakan fasilitas yang memadai, menjaga komunikasi dan kerja sama antarpegawai, serta memperhatikan kondisi psikologis pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilaksanakan secara efektif.

